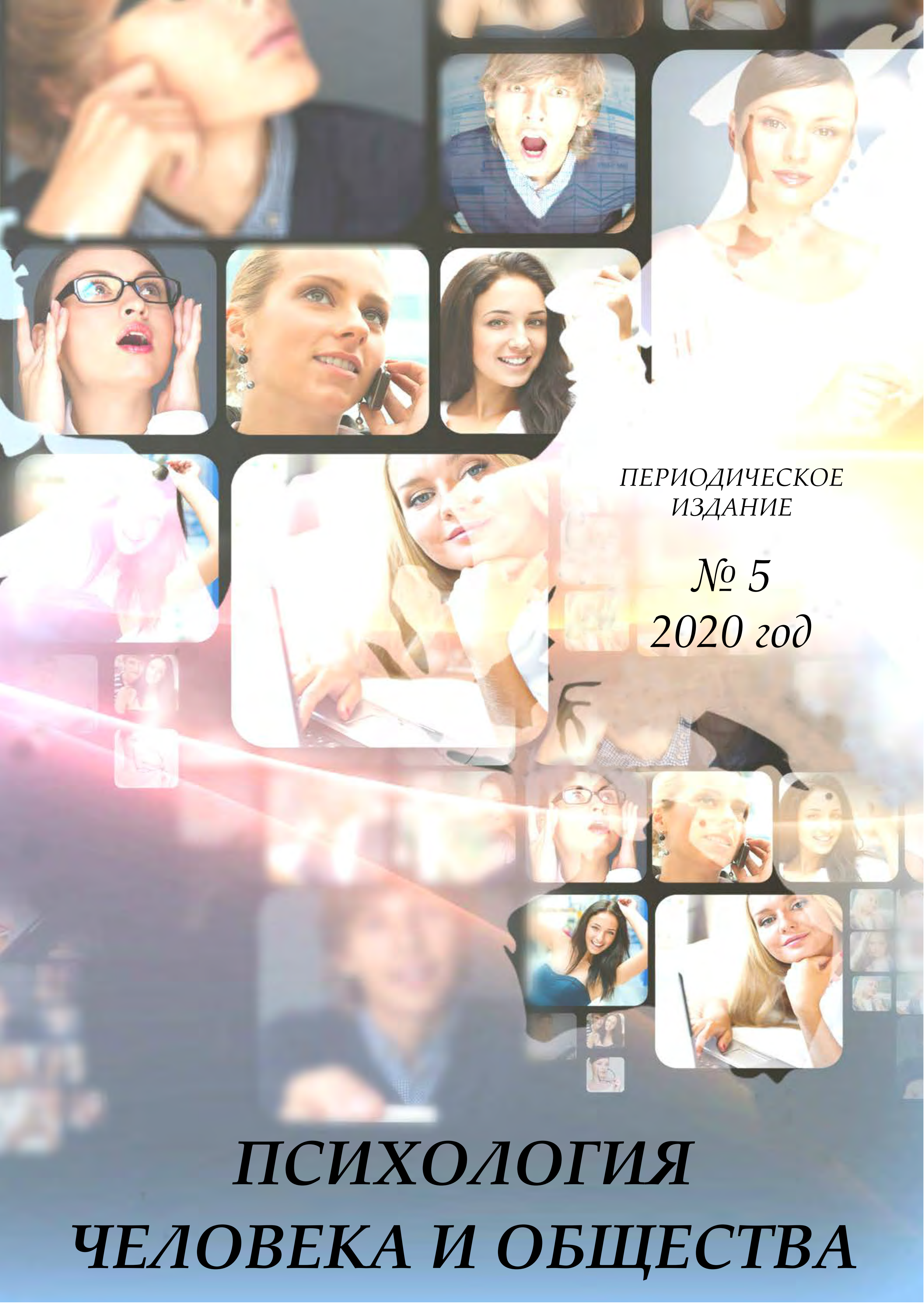

ПЕРИОДИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ

№ 5
2020 год

ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

ГОУ ВПО «Донбасская
аграрная академия»



МАКЕЕВКА

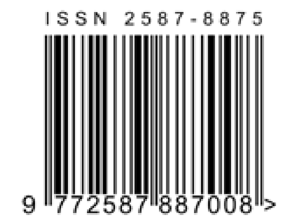
2020 год

ГОУ ВПО «**Донбасская аграрная академия»** приглашает к сотрудничеству студентов, магистрантов, аспирантов, докторантов, а также других лиц, занимающихся научными исследованиями, опубликовать рукописи в электронном журнале «**Психология человека и общества**».

Основное заглавие: **Психология человека и общества**
Место издания: **г. Макеевка, Донецкая Народная Республика**
Параллельное заглавие: **Psychology of human and society**
Формат издания: **электронный журнал в формате pdf**
Языки издания: **русский, украинский, английский**
Периодичность выхода: **1 раз в месяц**
Учредитель периодического издания: **ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия»**
ISSN: **2587-8875**

Редакционная коллегия издания:

1. Бондарь Леонида Сергеевна – д. мед. н., профессор ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия».
2. Синельников Виктор Максимович – канд. психол. наук, профессор ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия».
3. Рядинская Евгения Николаевна - канд. психол. наук, доцент ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия».
4. Алексеева Татьяна Валентиновна - канд. психол. наук, доцент ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия».
5. Богрова Кристина Борисовна - канд. психол. наук, доцент, ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия».
6. Ковальчишина Светлана Владимировна - канд. психол. наук, доцент, ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия».
7. Гордеева Алла Валериановна – канд. психол. наук, доцент, ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».
8. Андреева Ирина Анатольевна - канд. психол. наук, доцент, ОО ВПО «Горловский институт иностранных языков».
9. Губарь Ольга Михайловна - канд. филос. наук, доцент ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия».
10. Романова Елена Николаевна – канд. филос. наук, доцент, ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия».
11. Волобуев Вахтанг Вячеславовч - канд. мед. н., доцент, ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия».
12. Горбатый Роман Николаевич - канд. юр. наук, доцент, ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия».



Выходные данные выпуска:

Психология человека и общества. – 2020. – № 5 (22).

ОГЛАВЛЕНИЕ ВЫПУСКА МЕЖДУНАРОДНОГО ЖУРНАЛА «ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА»

Раздел «Педагогика»

Раздел «Психология»

Раздел «Социология и образование»

УДК 373.2

ОБОСНОВАНИЕ СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ МОДЕЛИ ПО ПРИОБЩЕНИЮ ДЕТЕЙ К МУЛЬТИПЛИКАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Баймухаметова Ирина Габделнуровна,
Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы, г. Уфа

E-mail: irina-bajjm@rambler.ru

Аннотация. *В статье обосновывается структурно-функциональная модель технологии по мультипликационной деятельности во всестороннем развитии и воспитании детей. Проведен анализ научной литературы на теоретическом и научно-методическом уровне. Раскрываются основные принципы, этапы и методологическая основа технологии.*

Abstract. *The article substantiates the structural-functional model of technology for animation activities in the comprehensive development and upbringing of children. The analysis of scientific literature at the theoretical and scientific-methodological level is carried out. The main principles, stages and methodological basis of the technology are revealed.*

Ключевые слова: *мультипликация, технология, анимация, художественно-эстетическое развитие.*

Key word: *animation, technology, artistic and aesthetic development.*

В условиях социально-экономического развития общества развитие художественно-эстетической культуры приобретает общественную значимость и является важным звеном в саморазвитии детей дошкольного возраста. В Федеральном государственном стандарте дошкольного образования (ФГОС ДО) определена образовательная область художественно-эстетическое развитие, в которой предполагается реализация самостоятельной творческой деятельности детей в различных видах деятельности.

Теоретический анализ научной литературы позволяет сделать вывод о том, что проблеме художественно-эстетического развития посвящено значительное количество исследований отражающих нацеленность данного процесса на развитие личностных качеств (Н.В. Савин, В.Н. Шацкая); нацеленность на развитие эстетической деятельности (Н.И. Болдырев, А.И. Буров, Д.Б. Лихачев); в контексте формирования в человеке эстетического отношения к действительности и активизации его эстетической деятельности (Н.И. Болдырева, Д.Б. Лихачев); эстетическое воспитание с позиций целостного подхода (Г.М. Коджаспирова, Г.С. Лабковская). Это определило актуальность на научно-теоретическом уровне.

Обращаясь к актуальности рассматриваемой проблемы на научно-методическом уровне, следует отметить, что в теоретической и практической деятельности дошкольного образования собран значительный опыт художественно-эстетического развития детей в разных видах искусства, в том числе: в изобразительном (С.А. Козлова, Т.С. Комарова, Н.П. Сакулина и др.), в художественно-речевом (Н.С. Карпинская, О.С. Ушакова и др.), в музыкальном (Н.А. Ветлугина, М.Б. Зацепина и др.).

Одним из способов художественно-эстетического развития детей дошкольного возраста можно выделить мультипликационную деятельность.

Л.Л. Тимофеева рассматривала мультипликацию как многостороннюю работу, которая включает в себя разнообразные виды детской деятельности: изобразительную, игровую, музыкальную, речевую, познавательную и др. В результате чего у дошкольников формируются и развиваются такие важные личностные качества, как любознательность, активность, внимательность, умение управлять своим поведением, коммуникативные умениями и навыками и т.д. [6].

Т.Ф. Ефремова считала, что мультипликация – это киносъемка последовательных фаз движения рисованных или объемных фигур, в результате которой при показе на экране у зрителя создается иллюзия их движения [4].

По мнению Г.С. Голошумовой мультипликация представляет собой съемку отдельных, последовательно расположенных рисунков с постепенно меняющейся зарисовкой движения фигур [3].

С.В. Асенин рассматривал мультипликацию как синтетическое искусство, в основе которого последовательный ряд специально созданных и оживших на экране рисованных, живописных или объемно-кукольных образов, зафиксированных на пленке методом покадровой съемки [1].

Таким образом, можно сказать, что мультипликация представляется как творческий вид кинематографа, позволяющий оживлять рисунки и предметы.

Для ознакомления детей дошкольного возраста с мультипликацией была разработана структурно-функциональная модель по художественно-эстетическому развитию средствами мультипликации.

Основная цель – художественно-эстетическое развитие через включение дошкольников в мультипликационную деятельность, активное практикование в мультипликационной деятельности.

Основными задачами выступали: совершенствование технических и изобразительно-выразительных умений в мультипликационной деятельности; обогащение и углубление представлений дошкольников о мультипликации, как виде современного искусства; создание условий для свободного экспериментирования с художественными материалами и инструментами необходимых при проектировании и создании мультфильмов; мотивирование к самостоятельному поиску выбору тем, содержания и способов создания мультипликации; поддерживание и инициирование стремления детей к созданию оригинальных мультфильмов с применением изобразительно - живописных и графических техник.

Данная технология разрабатывалась для Центра развития компетенций «ЦРР Котоффkids», созданного на базе Кафедры дошкольной педагогики и психологии, где студенты работают, проходят практику и отрабатывают квазипрофессиональные навыки.

Целевая аудитория технологии:

– дети дошкольного возраста, посещающие ЦРК «Котоффkids».

– родители детей дошкольного возраста, посещающих ЦРК «Котоффkids».

– педагогический коллектив кафедры и университета.

При планировании и организации мультипликационной деятельности учитывались следующие принципы:

Принцип развивающего обучения – направлен на развитие ребенка как субъекта мультипликационной деятельности и поведения. Это предполагает: учет интересов детей и их планомерное развитие; поддержание детской инициативы и самостоятельности; ориентацию на проявление и развитие творческих способностей ребенка; представление ребенку возможности выбирать виды и способы осуществления мультипликационной деятельности; решать задачи мультипликационной деятельности в сотрудничестве со взрослыми и сверстниками.

Принцип эстетизации – создание предметно-развивающей среды и быта в целом для введения детей в волшебный мир современного искусства мультипликации.

Принцип от простого к сложному – предполагает видоизменение сказок до придумывания собственных историй, от лепки простых по форме фигур до фигур детализированных, от съемки коротких (из двух-четырех кадров) мультфильмов до мультфильмов, требующих большего количества кадров.

Принцип комплексно-тематический – направлен на использование педагогами реальной ситуации или конкретных, сложившихся на данный момент условий осуществления образовательного процесса для наиболее эффективного решения задач в ходе мультипликационной деятельности.

Принцип разнообразия задач, решаемых в процессе мультипликационной деятельности. Данный принцип определятся с одной стороны целостностью развития ребенка дошкольного возраста, а с другой – многомерной природой видов мультипликации. Поскольку процесс создания мультипликации организуется для решения различных задач, то и содержание, виды, техники создания мультфильмов дошкольниками, становятся практически безграничными.

Принцип содействия и сотрудничества детей и взрослых – признания ребенка полноценным участником (субъектом) образовательных отношений.

Методологическую основу технологии составляли:

1. Деятельностный подход – предполагает активное взаимодействие ребёнка с окружающей его действительностью, направленное на её познание и преобразование в целях удовлетворения потребностей.

2. Личностно ориентированный подход – позволяет поддерживать процессы самопознания и развития его неповторимой индивидуальности в мультипликационной деятельности.

3. Культурологический подход – развитие дошкольника как субъекта культуры, стремящегося к культурному преобразованию окружающей действительности и себя. Это принятие идеи о том, что ребенок развивается, накапливая опыт, впечатления и одновременно активно преобразуя окружающий мир, внеся в нее элементы своей субкультуры, становясь субъектом разных видов мультипликационной деятельности.

Реализация технологии включала диагностическую работу. Основные направления диагностической работы направлены на: выявления знаний дошкольников о мультипликации, эмоциональное отношение к продуктам мультипликационной деятельности, художественные навыки и творческие способности.

Логика работы над мультфильмами включала взаимосвязанные между собой этапы: мотивационный, проблемно-деятельностный, творческий и рефлексивный.

В ходе создания мультфильмов широко использовались следующие технологии мультипликации: рисуночная, кукольная, песочная, пластилиновая, теневая, аппликация, видеоклипы, коллаж. Язык озвучивания: русский, башкирский, английский.

Создание мультфильмов включало в себя использование методов, таких как: проблемные ситуации, проектная деятельность, ситуации выбора, построение логико-смысловых моделей, задание на поиск информации, рабочие тетради, опыт, выдвижение гипотез, создание макетов, образные этюды, игры, фотографирование, озвучивание, обсуждение, моделирование, создание мини-музея, синквейны, лэпбуки.

Результаты внедрения мультипликационной технологии заключались в реализации психолого-педагогических условий:

– создание в ЦРК «Котоффkids» студии мультипликации;

– повышение проявления любознательности, экспериментирования в поисках средств, форм мультипликационной выразительности у детей;

– понимание педагогами эффективности использования мультипликации в образовательном процессе;

– повышение интереса у родителей к совместной деятельности с ребенком и активное включение в педагогический процесс.

Таким образом, разработанная технология по мультипликации эффективна для художественно-эстетического развития дошкольников. Организация совместного создания мультфильмов оказала положительное влияние на дошкольников и внесла значительный вклад в развитие научной работы.

Список использованной литературы:

1. Асенин С.В. Волшебники экрана. Эстетические проблемы современной мультипликации. – М., 1974. – 285 с.
2. Велинский Д.В. Технология процесса производства мультфильмов в технике перекладки. Новосибирск, 2011. – 6 с.
3. Голошумова Г.С. Современное искусство и образование: методология, теория, практика. – М., 2013. – 248 с.
4. Ефремова, Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. – М., 2000. – 538 с.
5. Матвеева О. Мультипликация в детском саду. Ребенок в детском саду. – 2006. – № 5. – 78 с.
6. Тимофеева Л.Л. Проектный метод в детском саду. Мультфильм своими руками. – СПб.: Детство-Пресс, 2011.

УДК 37.013.42

МЕТОДЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ГАРМОНИЧНОМУ ФОРМИРОВАНИЮ ЛИЧНОСТИ В СЕМЬЯХ С НАРУШЕНИЕМ ПРОЦЕССА ВОСПИТАНИЯ

Березина Ирина Николаевна,
Донецкий национальный
университет, г. Донецк

E-mail: irisha_berezina@mail.ua

Ревуцкая Ирина Викторовна,
Донецкий национальный
университет, г. Донецк

Аннотация. *Настоящая статья посвящена вопросам семейного воспитания. В статье дается обзор принципов и факторов позитивного и негативного влияния родителей на детей. Приводятся примеры деструктивного взаимодействия родителей и детей. Проведен теоретический анализ методов, способствующих гармоничному формированию личности. Рассмотрены эффективные пути просветительской работы образовательных коллективов в семьях с нарушением процесса воспитания.*

Abstract. *This article is about family education. The article gives an overview of the principles and factors of the positive and negative parents′ influence on the children. Examples of parents and children′s destructive interaction are provided. A theoretical analysis of the methods contributing to the harmonious formation of personality is carried out. Effective ways of tutorial groups′ educational work in families with the parenting process′s violation are considered.*

Ключевые слова: *семья, воспитание, деструктивное влияние, формирование, личность, гармоничное развитие, метод.*

Key words: *family, upbringing, destructive influence, formation, personality, harmonious development, method.*

На современном этапе развития общества, в эпоху глобальных трансформаций, экономических кризисов, геополитических противоречий огромное значение приобретает процесс гармоничного формирования личности. Кардинальные изменения во всех сферах жизни, безусловно, оказывают большое влияние и на становление личности в семье. Семья, как известно, является ядром общества, где закладывается система ценностных установок человека, формируются его жизненные приоритеты и взгляды, определяется направление развития, что способствует, в конечном итоге, пониманию своего предназначения и осмыслению собственной миссии на Земле.

Позитивное влияние семьи на личность, о чем свидетельствуют исследования авторитетных ученых, дает прекрасные результаты: человек успешно социализируется, адекватно оценивает себя, гармонично выстраивая

отношения с окружающими [1; 2; 3; 4]. Нарушение процесса воспитания в семье может привести к негативным последствиям, сформировав в человеке определенные комплексы и неправильные стереотипы. Все эти факторы, безусловно, способствуют искаженному пониманию себя и окружающих в целом, что, в свою очередь, может деструктивно повлиять на личность.

Вопросы семейного воспитания, методы гармоничного формирования личности, последствия негативного детского опыта интересуют исследователей в различных научных сферах и являются актуальными, особенно в эпоху трансформаций и общественно-социальных изменений.

Цель статьи: проанализировать особенности влияния семьи на развитие личности ребенка и рассмотреть методы, которые будут успешными в гармоничном становлении личности в семьях, где наблюдается нарушение процесса воспитания.

Семья является первичным социальным образованием для ребенка, в котором приобретаются различные навыки и умения. В отличие от многих других институтов по воспитанию ребенка, семья может непосредственно оказывать существенное воздействие на все грани личности на протяжении всей жизни. Интересным, на наш взгляд, представляется высказывание Н.П. Дубинина, который отмечает, что гармонично развитая личность, с ее миропониманием складывается под воздействием многих социальных факторов, главным из которых является воспитание в семье [5, с. 71].

Данному вопросу посвящено большое количество научных трудов как зарубежных авторов (Л. Термен, Э. Геккель, И. Кант, К. Лоренц, А. Мичерлик, М. Монтессори, Ф. Мюллер, З. Фрейд, Э. Фромм, Й. Шванцара и др.), так и отечественных (Н.М. Амосов, П.К. Анохин, В.Г. Белинский, П.П. Блонский, Л.С. Выготский, Н.П. Дубинин, Г.С. Костюк, Я.А. Коменский, А.Р. Лурия, С.П. Рубинштейн, В.Г. Сухомлинский, К.Д. Ушинский и др.).

Анализируя вопросы гармоничного развития человека в семье, необходимо рассмотреть основные теории личности, объясняюшие ее происхождение и поведение под влиянием воспитания.

Одной из наиболее известных является теория (биологическая) австрийского врача-психиатра З. Фрейда. Он считал, что психика человека развивается посредством приспособления, адаптации к окружающей преимущественно враждебной среде. Таким образом, духовные свойства личности имеют биологическую основу. Поведение определяется, прежде всего, врожденными потребностями и инстинктами, а воспитание лишь ускоряет или притормаживает процесс естественного развития. По его мнению, врожденные влечения – это определенные каналы, по которым проходит энергия, формирующая деятельность человека [2, с. 117].

Представители социальной теории (Дж. Болдуин, Ж. Виллар, М. Мид) утверждают, что личность формируется под влиянием среды и тех социальных групп, в которых она взаимодействует. И поскольку среда детерминирует все аспекты формирования личности, воспитание может лишь корректировать характер ее влияния.

В биосоциальной концепции личности человек рассматривается и как биологическое существо, и как социальное. Сторонники данного подхода (Л.С.

Выготский, В. Штерн, Э. Эриксон и др.) отмечают, что психические процессы, безусловно, имеют биологическую природу, но способности человека, направленность его личности формируются под воздействием социальной среды [1].

Следует отметить, что на современном этапе развития психологии насчитывается достаточно большое количество концептуальных подходов к процессу формированию личности. И между обозначенными парадигмами этих подходов затруднительно провести какую-либо абсолютную грань. Отечественная психология и педагогика признают значимость влияния на развитие личности как биологических, так и социальных факторов при активной позиции самой личности. Так, например, Б.Г. Ананьев констатирует, что человеческое развитие обусловлено взаимодействием многих факторов: наследственности, среды (социальной, биогенной, абиогенной) воспитания. Вернее, многих видов направленного воздействия общества на формирование личности), собственной практической деятельности человека [2, с. 98].

Л.С. Выготский также считает развитие личности сложным процессом, который детерминируется последовательными стадиями. Он подчеркивает, что переход от одной стадии к другой с первого момента жизни ребенка осуществляется не только по биологическим законам адаптации организма к среде, но и под действием системы обучения, заданной исторически складывающимся конкретным типом культуры [2, с. 123].

На наш взгляд, в контексте факторов, влияющих на становление личности, привлекательна позиция Й. Щванцара [4, с. 187]. Он считает, что личность детерминируется в основном тремя параметрами:

– наследственность (анатомо-физиологические особенности и особенности высшей нервной деятельности);

– социальная среда (микросреда/макросреда);

– воспитание (организованное воспитание, самовоспитание, общение, трудовая деятельность).

Воспитание в семье – является одним из важных и главных процессов формирования гармоничной личности. И семья для реализации этой задачи выполняет ряд важных функций:

– ребенок приобретает новые качества характера;

– осуществляется социализация личности, из семьи выходят члены общества: какая семья, такое и общество;

– обеспечивается преемственность традиций;

– формируется гражданское самосознание, патриотизм и любовь к Родине.

Необходимо подчеркнуть также, что воспитание ребенка в семье зависит от ее потенциала, который состоит из материально-бытовых условий, педагогической культуры родителей, семейных обычаев и традиций, эмоционально-волевого климата.

При гармоничном стиле семейного воспитания, как показывает практика, формируется гармоничный тип личности. Ребенок в такой семье воспитывается в теплой и дружественной атмосфере. Он, как правило, рассудителен, адекватно оценивает окружающих, говорит правду, умеет быть верным в дружбе, активен в процессе обучения, рано проявляет волевые качества. Родители всячески

стараются уделять больше внимания сохранению семейных традиций, которых строго придерживаются. Это способствует формированию у детей собственной значимости и умения взаимодействовать среди людей.

В семьях с нарушением процесса воспитания наблюдаются разного рода явления, которые затрудняют гармоничное развитие ребенка. Как правило, в таких семьях отсутствует хоть какая-то программа воспитания. Родители не задумываются о том, что нужно ребенку, не интересуются его наклонностями, не понимают его возрастных особенностей, не умеют объективно охарактеризовать его, часто ограничивают свое участие в его жизни только удовлетворением первичных потребностей. У таких родителей наблюдается тенденция создавать комфортные условия, прежде всего, для себя, а не для ребенка.

Дисгармония в семьях может проявляться и в случаях, когда родители придерживаются гиперсоциального участия в жизни ребенка, педантично выполняя все рекомендации по «идеальному» воспитанию. Часто в семьях, где ребенок единственный или поздний, воспитание также претерпевает искажение, когда родители навязывают ребенку представление о себе как о кумире и окружают его чрезмерной опекой, изолируя, таким образом, от реалий окружающего мира. В семьях, где рождение ребенка было нежелательным, может наблюдаться постоянная раздраженность родителей от того, что он не соответствует их ожиданиям, присутствует неконструктивный контроль и чрезмерность наказания и т.д.

Исследуя семейный процесс воспитания личности, заметим, что он не ограничивается только внешними наставлениями родителей. Как справедливо отмечает А.С. Макаренко, поведение родителей для детей является решающим и первостепенным [3, с. 105]. Дети воспринимают, в первую очередь, информацию, которую их родители демонстрируют своим поведением. Можно многократно объяснять ребенку, что нельзя делать, но,если он видит, как папа или мама сами нарушают запреты, он будет повторять за ними. Поскольку с самого рождения ребенок перенимает знания, умения, навыки у взрослых. Он обучается не только ходьбе, разговору, правильно применять на практике разные предметы, играть, обучаться трудовой деятельности, но и проявлять чувства, мыслить, испытывать различного рода переживания, относиться к окружающему миру и к себе самому.

В связи с вышеизложенным, следует отметить, что для гармоничного развития личности необходима комплексная просветительская работа различных образовательных институтов с семьями, где встречаются деструктивные методы воспитания ребенка.

Метод воспитания – это эффективный способ воздействия на сознание, волю, чувства, поведение воспитанников с целью выработки у них определенных качеств [3, с. 112].

Как известно, существуют различные классификации методов воспитания. Авторы выделяют также группы методов прямого (реакция воспитуемого и его действия, направленные на самовоспитание) и косвенного (создание ситуации, в которой ребенок способен вырабатывать определенную позицию во взаимодействии с окружающими) педагогического влияния.

Так, по характеру воздействия, выделяются методы убеждения, упражнения, поощрения и наказания (Н.И. Болдырев, Н.К. Гончаров, Ф.Ф. Королев и др.). Более обобщенная классификация представлена Т.А. Ильиной и И.Т. Огородниковым: убеждение, организация деятельности, стимулирование поведения. И.С. Марьенко, например, подразделяет методы воспитания на: объяснительно-репродуктивные, проблемно-ситуативные, приучение, упражнение, стимулирование, торможение, руководство, самовоспитание [3, с. 87]. В настоящее время наиболее распространена классификация методов воспитания по их направленности (Г.И. Щукина, Ю.К. Бабанский).

Нами были проанализированы классификации методов воспитания и сгруппированы в зависимости от сферы их влияния на воспитуемого. Рассмотрим более подробно данную классификацию методов.

Первая группа методов касается интеллектуальной сферы человека, куда можно отнести такие способы влияния на личность, как убеждение, внушение, пример.

Убеждение – используется, когда нужно изменить взгляды, суждения и установки воспитуемого посредством логически аргументированной информации.

Внушение – это способ воздействовать на ум и волю человека через его чувства. Оно, как правило, может реализовываться вербально (слово, интонация, пауза) и невербально (мимика, пантомимика, жесты и др.). Хорошо зарекомендовало себя также использование художественных образов, музыки. Этот метод можно использовать и для коррекции эмоциональной сферы человека.

Пример – сознательное воспроизведение человеком определенных паттернов поведения.

Вторая группа методов характеризуется стимулирующим эффектом и затрагивает мотивационную сферу личности: поощрение, наказание, игра, соревнование.

Поощрение – справедливая положительная оценка деятельности воспитуемого, базирующееся на позитивных эмоциях человека. Для поощрения взрослые, чаще всего, используют подарки, похвалу, благодарность. Это вызывает у ребенка радость, гордость за свои поступки, желание и в дальнейшем быть активным, самостоятельным, последовательным в своих действиях.

Наказание – способ предотвратить, затормозить нежелательные поступки человека, которые могут привести к серьезным не только для него, но и для окружающих последствиям.

Соревнование – действие, направленное на раскрытие естественной потребности человека к соперничеству. Соревнуясь между собой, дети, как правило, быстро осваивают опыт общественного поведения, развивают физические, нравственные, эстетические качества.

Игра – универсальное средство воспитание ребенка. В игре хорошо раскрываются индивидуальные особенности человека, поэтому ее использование в воспитании позволяет смоделировать нужные качества, сформировать приемлемые формы поведения, направление гармоничного развития личности.

Третья группа – методы, способствующие формированию волевой сферы личности: требование, совет, коррекция поведения, упражнения, общественное мнение.

Требование – метод, с помощью которого нормы поведения, выражаясь в личных отношениях, вызывают, стимулируют или тормозят определённую деятельность воспитанника и содействуют проявлению у него определённых качеств.

Совет – это обращение воспитателя к сознанию ребенка, к его пониманию очевидного. Как показывает практика, воспитанник примет совет, если между ним и взрослым есть доверие. В этом случае он признает авторитет советчика.

Общественное мнение можно рассматривать как выражение группового, коллективного требования, предъявляемого ребенку. Поскольку человек с раннего возраста включен в определенные группы, мнение окружающих становится для него со временем значимым.

Упражнение характеризуется многократным выполнением действий и доведением их до автоматизма. Как известно, привычка формируется в течение 30 дней и закрепляется за три месяца. Повторяя каждый день одно и то же действие, ребенок закрепляет тот или иной стереотип, который впоследствии приобретает для него значимость и становится устойчивым действием.

Четвертая группа – методы, корректирующие экзистенциальную сферу личности, которая характеризуется, прежде всего, обретением своей самости, процессом создания себя. Взрослый должен помочь ребенку выработать в себе сознательное отношение к своим поступкам, научиться контролировать себя, свои мысли и чувства, сформировать умение владеть своими потребностями, стремиться к самосовершенствованию. Доминирующим методом, влияющим на экзистенциональную сферу личности, является анализ деятельности и общения ребенка [6, с. 22].

Не следует забывать, что эффективность семейного воспитания возможна не только при использовании описанных выше методов и приемов, а также при бесконечном уважении к личности ребенка в сочетании с требовательностью к ней. Педагогам и, прежде всего, родителям необходимо рассматривать личность ребенка как объект и субъект воспитания. Важно научить родителей, как непосредственных воспитателей, правильному использованию приемов в разностороннем развитии детей, умелому использованию проявления своих чувств, мыслей от простого недовольства к гневу, осторожному использованию гнева как мощного воспитательного средства и др. [2, с. 122]. Работа в семьях с нарушением процесса воспитания должна вестись комплексно, с учетом объективных и субъективных особенностей семьи. Педагогическим коллективам совместно с организациями по защите прав ребенка рекомендуется своевременно выявлять проблемные семьи, брать их под непосредственный контроль и учет, организовывать с ними просветительские семинары, тренинги (возможно, при участии детей). На занятиях знакомить родителей с возрастными особенностями ребенка, изучать наиболее эффективные методы воспитания, повышая тем самым их родительский авторитет и культуру.

Сущность вышеизложенного сводится к тому, что методы воспитания в семье следует использовать комплексно, изоляция их друг от друга не приведет к

успеху в формировании гармоничной личности. В зависимости от стиля семейного воспитания, от родительской позиции отдается предпочтение тем или иным методам воспитания ребенка. Однаколишь во взаимодействии воспитательных методов, в комплексном их применении можно достичь успешного формирования личности. Иследовательно, успешной социализации ребенка в обществе.

Список использованной литературы:

1. Белинский В.Г. Избранные педагогические сочинения / В.Г. Белинский; Под ред. Е. Н. Медынского. – М., 2008. – 310 с.
2. Коджаспирова Г.М. Педагогика: учебник для академического бакалавриата / Г.М. Коджаспирова. – 4-е изд., перереб. и доп. – М.: Издательство «Юрайт», 2015. – 719 с.
3. Макаренко А.С. Педагогические сочинения / А.С. Макаренко. – 2 том. – М.: Педагогика, 1986. – 689 с.
4. Шванцара Йозеф. Диагностика психического развития / Й. Шванцара. – Прага: Авиценум, 1978. – 388 с.
5. Дубинин Н.П. Семейное воспитание ребенка и его значение / Н.П. Дубинин. – М.: Просвещение, 2011. – 208 с.
6. Дудина М.Н. Развитие гуманистической педагогики в проблемном пространстве экзистенциализма / М.Н. Дудина // Известия Уральского государственного университета. – 2009. –№ 1/2 (62). – С. 21-30.

УДК 159.923:37

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

Гостеева Татьяна Владимировна,
Донбасская аграрная
академия, г. Макеевка

E-mail: 6263681@gmail.com

Мощёнская Анастасия Михайловна,
Донбасская аграрная
академия, г. Макеевка

E-mail: moschenskaya.w.o.l.f@yandex.ua

Аннотация. *Данная статья посвящена проблеме профессионального самоопределения личности. Рассмотрен феномен самоопределения личности в целом и профессионального в частности; а также наличие определенных особенностей, способных по-другому раскрыть сущность изучаемого понятия. Одной из таких особенностей являются гендерные различия.*

Abstract. *This article is devoted to the problem ofthe individual's professional self-determination. The phenomenon of the individual's self-determination in general and professional in particular is considered, as well as the presence of certain features that can reveal the essence of the studied concept in a different way. One of these features is gender differences.*

Ключевые слова: *гендерные особенности, профессиональное самоопределение, андрогинный тип, маскулинный тип, феминный тип.*

Key words: *gender characteristics, professional self-determination, the androgynous type, muscular type, feminine type.*

Несмотря на выдающиеся труды в области профессионального самоопределения личности, созданные многими авторами, данный вопрос все еще остается изученным не до конца. Среди основных проблем, требующих рассмотрения, является отсутствие единого мнения относительно трактовки феномена самоопределения личности.

Целью исследования является теоретическое обоснование гендерных особенностей профессионального самоопределения личности.

Рассмотрение данного вопроса с учетом именно гендерных различий обусловлено увеличением и укреплением роли женщины в экономической и социально-политических сферах, а также доказывает факт того, что большинство исследований, которые существуют на сегодняшний день в области профессионального самоопределения, не учитывают специфических особенностей женского пола, а потому мужские характеристики принято считать универсальными для обоих полов.

Отметим, что самоопределение девушек-старшеклассниц существенно отличается от такового у мужчин. Согласно исследованиям Т.Н. Павлюк и Л.И. Турчиной, юноши склонны к выбору профессии технической направленности, в то время как девушки предпочитают специальности социального характера. Говоря о перспективности в выборе профессии, авторы отмечают, что даже не принимая во внимание опережающее развитие девушек этого возраста, они склонны выбирать будущую профессию, поддаваясь своей эмоциональности и влиянию ситуативных факторов. В свою очередь парни-старшеклассники подходят к этому вопросу серьезно и демонстрируют плановость, ориентируясь в большинстве своем на то, насколько прибыльным в будущем станет его выбор в пользу той или иной специальности [1, с. 310].

Вышеназванные авторы рассматривали также и мотивационный аспект профессионального самоопределения, отмечая, что мотивация, будучи компонентом направленности, сочетает в себе все те качества личности, которые позволяют сделать правильный профессиональный выбор. Среди этих качеств целесообразно выделить и тип воспитания, и ценностные ориентации, и собственные предпочтения, способности, задатки и множество других характеристик.

Во многих работах, посвященных вопросу гендерной идентичности в выборе будущей профессии, в частности в статье А.А. Чекалиной, прослеживается тенденция личности к андрогинии. Автор отмечает, что психологическая готовность к профессии, осведомленность, направленность взглядов, качеств, необходимых для освоения той или иной специальности, высокий уровень профессионального самоопределения соотносится больше с феминным типом, чем маскулинным, причем данная особенность характерна как для девушек, так и для юношей. На наш взгляд, это связано с тем, что эта характеристика присуща личности подросткового и юношеского возраста, когда еще только формируется жизненная позиция, индивидуальный стиль и мировоззрение, а склонность к андрогинии в профессии дает возможность попробовать себя в различных областях, получить определенный опыт, знания и умения [2, с. 64-66].

Интересным кажется также рассмотрение сформированности профессиональных интересов, который показывает, что в своем большинстве девушки и юноши выбирают те специальности, которые являются традиционными для женщин и мужчин. С возрастом прослеживается тенденция к смещению предпочтений профессиональных интересов в прямо противоположном направлении –девушки интересуются сферой деятельности, характерной для мужчин (спорт, география, философия), а у юношей, в свою очередь, наблюдается снижение интереса к чисто мужским занятиям. На наш взгляд, подобные изменения обусловлены тем, что с возрастом девушки относятся более серьезно к выбору «дела жизни», все меньше подвергаются воздействию ситуативных факторов, частично перенимая мужскую стратегию поведения, что предполагает стремление к деятельности, которая приносила бы признание и материальную прибыль. Постепенно этой тенденции начинают придерживаться представители как мужского, так и женского пола.

Гендерные различия профессионального становления студентов рассмотрены О.П. Терновской, которая отмечает, что для представителей андрогинного типа личности характерно преобладание в пользу стабильности в жизни как основной ценности. Маскулинный тип, по мнению автора, ценит менеджмент, который дает ему возможность рационально использовать свое время, организовано подходить к профессиональному выбору; представители феминного типа предпочитают автономию и отсутствие конкуренции [3, с. 293].

К указанным выше особенностям В.Г. Паноки и Г.В. Рудь добавляют стремление студентов к самостоятельному обеспечению жизни, причем у женского пола желание иметь собственное жилье и детей более выражено, чем у мужчин, у которых в приоритете пока остается самоутверждение во всех его аспектах. Это обуславливает большее стремление к самообразованию и самостоятельному развитию по сравнению со студентами такого же возраста. Девушки проявляют большую готовность сменить место жительства, чтобы достичь намеченных жизненных целей, в то время как парни мыслят более глобально и для осуществления своих планов готовы выехать за границу.

По мнению Н.Э. Милорадовой и Н.Е. Мовмыги, в ситуации карьерной перспективы женщины придают большую ценность именно профессиональному, а не должностному росту; в ситуации выбора женщины предпочтут хорошие отношениям со значимыми людьми, пренебрегая при этом карьерными целями [4, с. 22-29].

Рассматривая гендерные особенности в контексте профессиональной самореализации личности в условиях безработицы, А.В. Алексеева указывает на существующие закономерности влияния психологического пола на становление профессиональной идентичности безработного человека. Автор поддерживает мнение, выраженное другими исследователями, о наличии у женщин маскулинных черт, которые выражаются в доминировании, демонстративности и большей уверенности в себе по сравнению с лицами, у которых такие черты выражены слабее. По мнению исследователя, наличие маскулинных свойств дополняется чертами гипертимного типа функционирования нервной системы, что обуславливает наличие соответствующего вида психического реагирования, протекания психических процессов и является залогом успешного профессионального самоопределения [5, с. 16].

Таким образом, нами рассмотрены основные гендерные особенности профессионального самоопределения личности, которые действительно имеют свою специфику и по-разному трактуются в работах исследователей. В частности, наблюдается тенденция к выбору женщинами тех видов деятельности, которые традиционно считались характерными для мужчин. Существуют разногласия и в мотивации профессионального выбора – девушки руководствуются преимущественно эмоциями и действуют ситуативно; парни ценят прибыльность и перспективность будущей работы, будучи при этом более сдержанными и дальновидными.

Список использованной литературы:

1. Павлюк Т.М. Гендерні особливості мотивації вибору професії старшокласників / Т.М. Павлюк, Л.І. Турчина // Вісник Одеського нац. ун-ту. Сер.: «Психологія», 2010. – № 11. – С. 310 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24846727 (дата обращения: 29.04.2020)

2. Чекалина А.А. Гендерные особенности профессионального развития девушек и юношей / А.А. Чекалина // Среднее профессиональное образование. Сер.: «Школа педагога». – 2009. – № 8. – С. 64-66 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.portalspo.ru/Journals/2009/SPO_8_2009.pdf (дата обращения: 30.04.2020)

3. Бендас Т.В. Гендерная психология / Т.В. Бендас. – СПб: Питер, 2006. – 431 с.

4. Мілорадова Н.Е. Гендерні особливості професійного становлення особистості студента / Н.Е. Мілорадова, Н.Є. Мовмига // Вісник НТУ «ХПІ». Сер.: «Теорія і практика управління соціальними системами». – 2015. – № 3. – С. 22-29 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kpi.kharkov.ua/archive/наукова_періодика/Tipuss/2015/3/ГЕНДЕРНІ%20ОСОБЛИВОСТІ%20ПРОФЕСІЙНОГО%20СТАНОВЛЕННЯОСОБИСТОСТІ%20СТУДЕНТА.pdf (дата обращения: 27.04.2020)

5. Чемеринська Д.І. Гендерний аспект самовизначення особистост ікерівника і особливості прийняття рішень / Д.І. Чемеринська // Вісник Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка: зб. наук. праць. Сер.: «Психологічні науки». – К., 2014. – Вип. 2.12 (103). – С. 218-222 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mdu.edu.ua/wp-content/uploads/files/42_7.pdf (дата обращения: 02.05.2020)

УДК 316.022

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В КОНФЛИКТЕ РУКОВОДИТЕЛЯ С НЕФОРМАЛЬНЫМ ЛИДЕРОМ РАБОЧЕГО КОЛЛЕКТИВА

Кох Марина Николаевна,
Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, г. Краснодар

E-mail: kox_marina@mail.ru

Булатова Дарья Ивановна,
Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, г. Краснодар

E-mail: dashenkabulatova@yandex.ru

Аннотация. *Конфликты изучаются различными дисциплинами. К перечню таких дисциплин относится философия и социология, а также конфликтология и медиация. В настоящее время в указанных отраслях знаний накоплен большой опыт и объем научных исследований. При этом, методология разрешения конфликтных ситуаций постоянно пополняется. Единого подхода к определению понятия «конфликт» нет. В общем виде конфликт – это столкновение двух противоположных мнений и позиций. В рамках данной статьи будет рассмотрен конфликт руководителя и неформального лидера, особенности его возникновения, сущность, а также рассмотрены варианты выхода из такого конфликта и его разрешение.*

Abstract. *Conflicts are studied in various disciplines. The list of such disciplines includes philosophy and sociology, as well as conflictology and mediation. At present, a great deal of experience and the volume of scientific research have been accumulated in the indicated branches of knowledge. At the same time, the methodology for resolving conflict situations is constantly updated. There is no single approach to the definition of "conflict". In general, a conflict is a clash of two opposing opinions and positions. In the framework of this article, the conflict between the leader and the informal leader, the features of its occurrence, the essence, and the options for resolving this conflict and its resolution will be considered.*

Ключевые слова: *конфликт, неформальный лидер, сотрудники, руководитель, ответственность, проект*

Key words: *conflict, informal leader, employees, leader, responsibility, project.*

Актуальность темы настоящей статьи обусловлена тем, что данная проблема широко распространена. На сегодняшний день мы постоянно сталкиваемся с различными обстоятельствами, которые требуют от нас коммуникативных навыков и умений. При этом, работа занимает достаточно большой отрезок нашего времени. Коммуникации в рамках работы требуют

знаний психологии общения и конфликтологии. Руководитель любой организации помимо деловых навыков и профессиональных качеств должен уметь эффективно взаимодействовать с коллективом. Эффективная и слаженная работа коллектива – это залог успешной работы. Если руководитель сталкивается с конфликтной ситуации среди сотрудников или сам становится участником конфликта, он должен умело и оперативно разрешить ситуацию, чтобы она не отразилась на работе в целом [3].

По моему мнению, если руководитель понимает, что становится стороной конфликта с участием неформального лидера, ему необходимо сначала установить лицо, которое оказывает негативное и деструктивное влияние на остальных сотрудников. Для этого следует изучить поведение остальных сотрудников, обращая внимания, кого они выделяют, кого наделяют определенными привилегиями, к кому часто обращаются за советом. Неформальный лидер может проявиться себя на совещании или в процессе выполнения задания, в котором задействованы все сотрудники. Как правило, неформальный лидер выступает открыто и активно. Помимо этого, неформального лидера можно установить путем проведения анонимного опроса. В анкете можно указать несколько вопросов о хобби и любимых увлечениях, а также спросить, к кому из коллег опрашиваемый сотрудник обратится в первую очередь, чье профессиональное мнение он ценит [2].

Помимо этого, руководитель должен знать, что неформальные лидеры появляются в коллективе. Когда между подчиненными нарушаются привычные коммуникации, или если такие коммуникации не были выработаны изначально. Руководителю необходимо не просто установить неформального лидера, но и восстановить коммуникацию в коллективе, быть в курсе всех новостей, интересоваться мнением сотрудников, понимать их потребности и ожидания от работы в компании.

По мнению исследователей Сурманидзе И.Н. и Ермолина А.В., проводивших исследования в области служебных отношений на государственной службе, причинами появления неформального литера в коллективе являются неудовлетворенная потребность сотрудников во взаимопомощи, неготовность сотрудников к переменам и сопротивление таким переменам. Отсутствие коммуникаций в коллективе, отсутствие авторитета у руководителя, авторитарный стиль руководства и отсутствие обсуждений при принятии решений [6].

Неформальный лидер также может быть инициатором травли или говоря современными терминами моббинга новых коллег, пришедших к коллективу недавно. Руководитель, который столкнулся с такой ситуацией в первую очередь должен понять причины такого поведения. К ним могут относиться нерешенные проблемы в коллективе, например, отсутствие коммуникации между руководителем и сотрудниками, борьба за власть между неформальными лидерами. Такая ситуация сказывается на новых сотрудниках, они могут подвергаться травле или примыкать к команде одного из неформальных лидеров. Помимо этого, неформальный лидер может оказывать негативное влияние на других сотрудников в силу личных причин и черт характера. Или же

неформальный лидер может иметь свой взгляд и свое мнение о работе в коллективе, например, он может считать, что выживают только сильные [4].

При этом, Уткин В.А. отмечает, что, если руководитель столкнулся с такими проблемами, ему необходимо провести анонимный опрос среди сотрудников для выяснения мнения об их удовлетворенности работой, а затем выбрать, каким способом он мог бы скорректировать свое поведение и улучшить ситуацию в коллективе. Если причиной сложившегося конфликта являются личные особенности неформального лидера, то следует провести разговор и выяснить мнение, о том, почему увольняются новые сотрудники, а затем назначить неформального лидера наставником новых сотрудников, таким образом мотивировав на то, что от результата работы новых сотрудников будет зависеть оценка работы неформального лидера [3].

Если руководитель столкнулся с ситуацией, что неформальный лидер занижает авторитет руководителя, то в этом случае, следует проводить работу с новичками, которые не примкнули ни к какой группе, а затем провести открытую беседу с неформальным руководителем в присутствии других сотрудников и предложить высказаться относительно недостатков, предложить собственные пути решения, можно также неформальному лидеру поручить самому организовать работу. Это позволит неформальному лидера ознакомиться и увидеть весь объем работы, лучше понять объем и сложность задач, которые лежат на коллективе. При этом, если такой сотрудник не сможет принять ни одного удовлетворительного решения или откажется выполнять новые возложенные обязанности, от потеряет авторитет в глазах коллег, скомпрометировав себя, а кроме того, у руководителя может появиться основание для увольнения такого работника [5].

В конфликте неформального лидера и руководителя у последнего есть несколько вариантов действий. В первом случае можно неформального лидера загрузить большим объемом работы и задач, чтобы не оставалось времени на обсуждение распоряжений руководителя и негативные высказывания. Во втором случае можно поставить сотрудникам общую цель, при достижении которой они смогут подружиться между собой. Неформальные лидеры могут выполнять и положительные функции в коллективе, они несут новую информацию, могут укреплять дух команды, помогать новым сотрудникам адаптироваться. В третьем случае руководитель может назначить неформального лидера руководителем проекта, а когда такой сотрудник получит власть, он станет обычным начальником, который отдает приказы и требует их исполнения. Восстановить слаженную работу коллектива можно переведя неформального лидера в другой отдел [4].

Если руководитель столкнулся с конфликтом между двумя неформальными лидерами, которые ведут борьбу за влияние в коллективе и тем самым раскалывают коллектив, снижая мотивацию сотрудников, снижая общий уровень работоспособности, то, с одной стороны, руководителю, возможно не следует вмешиваться, с другой стороны, его невмешательство может привести к проблемам в коллективе и увольнению сотрудников. Поэтому в некоторых случаях руководитель должен вмешаться. Иногда невмешательство может

усиливать конфликт. Поэтому если у руководителя есть возможность, он должен перевести одного из непосредственных участников конфликта в другое, или разделить между ними таким образом, чтобы у каждого была своя сфера ответственности, также можно каждому сотруднику выделить отдельные проекты и сотрудников в подчинение. Можно попросить одного из руководителей отдела на момент отпуска назначить неформального лидера исполняющим обязанности, таким образом он сможет прочувствовать всю ответственность и значимость такого положения [2].

Часто неформальные лидеры являются первыми претендентами на руководящие должности, однако руководитель перед тем, как принять такое решение, должен все обдумать, поскольку повышать сотрудника только потому что он имеет большое влияние на других, не стоит. Руководящая должность подразумевает, что сотрудник, который ее занимает, хорошо разбирается в бизнесе, умеет качества, позволяющие ему управлять остальными сотрудниками и нести ответственность.

Неформальный лидер, получая формальную власть, не всегда становится хорошим руководителем, решение о таких назначениях следует принимать, исходя из данных полученных на собеседовании. Неформальные лидера после повышения могут терять свой авторитет. И кроме того, далеко не каждый неформальный лидер стремится стать руководителем [3].

Важно понимать природу возникновения неформального лидерства, она связана с тем, что иногда один из сотрудников принимает на себя роль общего защитника, предъявляющего строгие требования к руководству. Поэтому как формальный лидер такой сотрудник может оказаться несостоятельным, поскольку «хороший человек – это не профессия». Руководитель не может не обратить внимание на то, что неформальный лидер может не желать стать формальным. У него может отсутствовать желание нести ответственность за коллектив, поэтому назначив такого сотрудника на должность можно не только потерять неформального лидера, но и потерять сотрудника. Поэтому не в любой ситуации лидера следует рассматривать как кандидата на руководящую должность.

Самой главной задачей руководителя, столкнувшегося с конфликтом с участием неформального лидера, является понять цель такого сотрудника. Иногда неформальный лидер может иметь положительный настрой, стремиться защитить интересы других сотрудников. Некоторые неформальные лидеры открыто противостоят руководителю и стремятся саботировать работу. Исходя из цели и настроя неформального лидера, руководитель должен выбрать соответствующий стиль поведения. Чтобы качества лидера и его влияние стало конструктивным, необходимо позволить лидеру проявить свой потенциал, например, руководитель может поручить часть собственных полномочий лидеру, связанных со сложными проектами и обязанностями. Также потенциал неформального лидера можно использовать для сплочения коллектива, улучшения морального климата, разрешения конфликтов, повышения дисциплины. Однако если неформальный лидер не может стать союзником руководителя, продолжает оказывать негативное влияние на коллектив, то лучшим выходом из ситуации станет перевод такого сотрудника в другой отдел [1].

Таким образом, любому руководителю следует обладать навыками и уметь наладить отношения с неформальным лидером коллектива, сделав такое общение полезным для себя. Лучше всего, заручиться поддержкой такого лидера, узнать его мнение о каждом сотруднике, о его сильных и слабых сторонах, узнать, как было выстроено взаимодействие с прежним начальником, кому и что лучше поручать и как следует вести контроль. Неформальному лидера можно делегировать часть своих полномочий, используя его качества в своих целях. В любом случае, наиболее конструктивной ситуацией для руководителя является та, в которой он может контролировать неформального лидера и оказывать на него воздействие. Однако ошибочно копировать поведение такого сотрудника, это может привести к невыгодному положению.

Список использованной литературы:

1. Божко М.П., Галанцев Д.А. Семь уроков корпоративных конфликтов. – М.: Проспект, 2018. – 96 с.
2. Малкина В.И. О некоторых вопросах правового регулирования конфликта интересов в некоммерческих организациях // Юрист. – 2017. – № 12. – С. 10-16.
3. Медведев И.Р. Разрешение городских конфликтов: монография. – М.: Инфотропик Медиа, 2017. – 372 с.
4. Сурманидзе И.Н., Ермолин А.В. Правовые и психологические аспекты конфликта интересов на государственной и муниципальной службе // Государственная власть и местное самоуправление. – 2019. – № 1. – С. 37-42.
5. Уткин В.А. Конфликт интересов на государственной и муниципальной службе и механизм его предотвращения и урегулирования // Безопасность бизнеса. – 2018. – № 5. – С. 11-18.
6. Фейзрахманова Д.Р. Понятие корпоративного конфликта: современный взгляд // Российская юстиция. – 2019. – № 12. – С. 69-72.

УДК 159.9

МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Кох Марина Николаевна,
Кубанский государственный аграрный университет
имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

E-mail: koh_marina@mail.ru

Горбатых Полина Олеговна,
Кубанский государственный аграрный университет
имени И.Т. Трубилина, г. Краснодар

E-mail: polly.smile@mail.ru

Аннотация. *В данной статье пусковым механизмом, запускающим функционирование организации, рассматривается мотивация как процесс побуждения и система мотивов – ценностей, помогающая человеку идти к своей цели. Подчеркивается, что в системе организации мотивация руководителя и подчиненного определяется общими психологическими закономерностями. Однако, мотивация руководителя специфична в силу особенностей его деятельности. Целью статьи стало теоретическое обоснование предположения о том, что мотивация руководителя обусловлена мотивами самоутверждения, саморазвития и при этом тесно связана с целями развития организации, ее перспективами.*

Abstract. *In this article, the trigger mechanism that starts the functioning of the organization is considered motivation how the process of motivation and the system of motives-values that help a person to go to their goal. It is emphasized that in the organization system, the motivation of the Manager and subordinate is determined by General psychological patterns. However, the motivation of the Manager is specific due to the peculiarities of his activities. The purpose of the article is a theoretical justification of the assumption that the motivation of the Manager is due to the motives of self-affirmation, self-development and is closely related to the goals of the development of the organization, its prospects.*

Ключевые слова: *мотив, мотивация, психологические закономерности мотивации, мотивация руководителя, внутренние мотивы, мотив самоутверждения и самореализации.*

Key words: *motive, motivation, psychological patterns of motivation, motivation of the manager, internal motives, motive of self-affirmation and self-realization.*

Функционирование любой организации выстраивается в системе координат, образованной осями объект управления − **субъект** управления. Объект управления в рассматриваемой сфере представлен производственными процессами и персоналом производственных подразделений. Субъект

управления – **это** руководство предприятия, руководители производственных подразделений. Пусковым механизмом, запускающим функционирование элементов этой системы, является мотивация. Для активности объекта и субъекта управления необходима мотивация как процесс побуждения и как система мотивов – ценностей, помогающая человеку идти к своей цели через преграды, через преодоление себя, наработку навыков, через эмоции и сомнения окружающих людей. В этом состоит общая закономерность функционирования объекта и субъекта управления. Мотивационная сфера личности и ее основные психологические закономерности являются общими: нет какой-либо особой «мотивации подчиненных» и особой «мотивации руководителя».

Однако мы полагаем, что существуют некоторые отличия в мотивации руководителя и подчиненных поскольку, деятельность управления отличается по ряду характеристик. Эти отличия и позволяют говорить об отличительных чертах мотивации руководителя. Полагаем, что мотивация руководителя обусловлена эгоистичными мотивами самоутверждения, саморазвития и при этом тесно связана с целями развития организации, ее перспективами.

Поскольку процесс мотивации достаточно сложен, существует множество версий возникновения и реализации мотивов труда. Суть процесса мотивации, ее теоретический концепт описан в многочисленных теориях мотивации. На сегодняшний день в науке идет речь о классификации теорий мотивации на традиционные, содержательные и процессуальные. Несмотря на различные подходы к описанию возникновения у человека желания выполнять свои трудовые обязанности их суть заключается в том, чтобы человек был активен и продуктивен в своей деятельности по реализации целей организации. Основной тезис практики управления гласит о том, что лучшее средство заставить человека сделать что-либо сделать так, чтобы он сам захотел это сделать.

Обращаясь к проблеме отличительной особенности мотивации руководителя, необходимо принять во внимание одну из ведущих психологических закономерностей, суть которой заключается в том, что чем более сложной и интеллектуально насыщенной является деятельность, тем в большей мере мотивация этой деятельности включает в себя весь спектр закономерностей мотивации, связанных с личностными переживаниями и внутренними мотивами [3; 4].

Чтобы изучить отношение менеджеров к действующей системе стимулирования компании, среди старших менеджеров был проведен анонимный опрос в социальной сети ВКонтакте.

Респондентам было предложено отметить наиболее мотивирующие факторы для себя, а также ответить на открытые вопросы, связанные с мотивацией.

В опросе приняли участие 36 респондентов.

Только 47,2% респондентов полностью удовлетворены своей работой. По результатам 33% опрошенных, они считают, что компания не обеспечивает все условия, необходимые для эффективной работы, в то время как почти 64% менеджеров считают, что система мотивации в компании является несправедливой.

Кроме того, респондентам предложили самостоятельно выбирать наиболее мотивирующие факторы. На основании результатов опроса составили таблицу, отражающую иерархию мотивирующих факторов для руководителей среднего и высшего звена.

Проанализируем полученные результаты:

1. Интересные профессиональные задания – 83,3%.
2. Надежность бизнеса – 80,6%.
3. Справедливая оценка эффективности работы – 77,8%.
4. Возможность обучения, курсы – 75,0%.
5. Высокий статус в компании – 69,4%.
6. Социальный пакет (транспорт, связь) – 63,9 %.
7. Позитивный имидж компании – 61,1%.
8. Возможность самореализации – 52,8%.
9. Оборудованное рабочее место – 47,7%.
10. Высокая зарплата – 44,4%.
11. Хорошая команда, дружеские отношения с коллегами – 44,4%.
12. Подходящий график работы – 41,7%.
13. Способность использовать свой творческий потенциал, свободу и независимость – 36,1%.
14. Общественное признание – 15,9%.

Таким образом, высокая заработная плата не всегда является основным фактором для построения карьеры – многим руководителям важна возможность применить свои профессиональные знания и навыки. Общественное признание стоит на последнем месте – престижность статуса «начальника» интересует современных руководителей мало.

Кроме того, менеджеров попросили оценить, насколько они удовлетворены присутствием и функционированием этих факторов в настоящее время:

1. Точная оценка результатов работы – 69,4%.
2. Социальный пакет (транспорт, связь) – 58,3%.
3. Бонусы и дополнительные преимущества – 52,8%.
4. Возможность обучения (курсы и тренинги) – 44,4%.

Большинство из этих факторов являются мощными мотиваторами для лидеров бизнеса, но более 60% руководителей недовольны существующими методами и средствами стимулирования. Они отмечают несправедливую оценку результатов работы и непрозрачную систему мотивации: «Я должен решать все проблемы как само собой разумеющееся, если справлюсь – не получаю похвалы, если нет – меня отчитывают», сообщает старший менеджер по продажам. От этого зависит и материальная мотивация – отсутствуют дополнительные бонусы.

«Мне не хватает возможности общения с другими руководителями – делиться с ними наработками, просто знать, что происходит в отрасли» – сообщает руководитель салона красоты. Он отмечает, что хотел бы иметь возможность обучаться новому в салонном бизнесе, так, как это делают обычные работники.

Поэтому действительно стоит пересмотреть этот блок и, если возможно, включить дополнительные сервисы, например, посещение отраслевых конференций и конкурсов.

Таким образом, согласно опросу менеджеров среднего и высшего звена, система мотивации компании должна быть улучшена по мнению половины менеджеров и руководителей.

Этот вывод можно легко обосновать теоретически. Так, Б.А. Райзберг предлагает систему мотивов руководителя, в основу концепции автора положена пирамида потребностей А. Маслоу.

Соответственно, от низшего уровня к высшему мотивы располагаются следующим образом: обеспечение безопасности, устойчивости занимаемого положения, предотвращение чрезмерного риска; материальные интересы, обогащение, получение материальных выгод для себя и аффилированных групп и лиц, с которыми тесно связан управляющий; приемлемость намечаемых и осуществляемых управляющих воздействий для субъектов управления, подчиненных, всего круга лиц, которых затрагивают принимаемые решения, проводимые действия; создание дополнительных возможностей продвижения по службе, карьерного роста, повышения собственного имиджа; самоутверждение, самовыражение личности управленца, его властное возвышение, создание ореола личной известности и славы.

В качестве одного из ведущих мотивов в профессиональной деятельности руководителя автор выделяет «психологический мотив индивидуальной заинтересованности» управленцев [2]. Мотивация руководителей состоит из: постановки амбициозных целей; материальной и ресурсной базы; системы премирования [6].

Исходя из работ авторов можно сделать вывод о том, что руководители в большой мере ориентированы на результат, мотивация руководителей всегда связана с целями организации, которые при этом, имеют личностный, стратегический мотив [5]. Таким образом, руководитель во многом самоутверждается посредством реализации целей организации. Во многом, это объясняется тем, что главная задача руководителя – принимать управленческие решения, ведущие компанию к достижению поставленных целей [1].

Руководитель настолько личностно и эмоционально вкладывается в принимаемое решение, что отделить личностное от профессионального становится достаточно сложно. Цели организации становятся личными целями руководителя. Большинство руководителей − люди сильные и амбициозные, им нужны соответствующие цели, поэтому мотивация успешного руководителя всегда ориентирована на перспективу, развитие организации.

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что мотивация руководителя связана с целями организации, которой он руководит, складывается в его внутреннем мире, является результатом его личных переживаний и определяется во много его личными амбициями и мотивом самоутверждения и самореализации.

Список используемой литературы:

1. Волкова Е.Л. Особенности мотивационной сферы руководителей // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – № 54 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsionnoy-sfery-rukovoditeley

2. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. – М: «Инфра-М». − 2016. – С. 55-60.

3. Луговский В.А., Сурженко Л.В., Кох М.Н. Психологическая готовность к профессиональной деятельности как основа конкурентоспособности выпускников вуза // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2018. – Т. 24. – № 1. – С. 65-69.

4. Кох М.Н. К вопросу о формировании медиакомпетентности как актуального свойства человека в современном обществе. В сборнике: современные СМИ как отражение аксиологических ориентиров общества материалы международной научно-практической конференции. Отв. ред. О.Е. Павловская. – 2018. – С. 176-179.

5. Леванова Л.Н. Особенности мотивации руководителей высшего звена в России // Изв. Сарат. ун-та Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2017. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsii-rukovoditeley-vysshego-zvena-v-rossii (дата обращения: 07.04.2020)

6. Мухачёва А.В., Соколов А.И. Анализ различий в мотивации руководителей-собственников и наемных менеджеров региональных предприятий // Экономика региона. – 2017. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-razlichiy-v-motivatsii-rukovoditeley-sobstvennikov-i-naemnyh-menedzherov-regionalnyh-predpriyatiy (дата обращения: 07.04.2020)

УДК 316.612-057.87

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ КАК ФАКТОР АДАПТАЦИИ СТУДЕНТОВ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Губарь Ольга Михайловна,
Донбасская аграрная
академия, г. Макеевка

E-mail: olga.gubar@mail.ru

Кусмаров Борис Васильевич,
Донбасская аграрная
академия, г. Макеевка

Аннотация. *В статье приведены данные социологического мониторинга оценки студентами социально-психологического климата в коллективе. Проанализирована взаимосвязь сложившегося в вузе морально-психологического климата с условиями и результатами адаптации первокурсников к студенческой жизни.*

Abstract. *The article presents the data of sociological monitoring of students' assessment of the socio-psychological climate in the team. The relationship between the moral and psychological climate of the higher educational establishment as well as the conditions and results of the first-year students' adaptation to the student life are analyzed.*

Ключевые слова: *морально-психологический климат в студенческом коллективе, адаптация студентов, социологический мониторинг.*

Key words: *morally-psychological climate in a student team, adaptation of students, sociological monitoring.*

Постановка проблемы. Условия, в которых происходит взаимодействие членов группы, влияют на успешность их совместной деятельности, на удовлетворенность процессом и результатами этой деятельности. Огромное значение имеет и характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение. Для обозначения психологического состояния группы используются такое понятие как «социально-психологический климат».

Анализ последних исследований и публикаций. В отечественной социальной психологии термин «социально-психологический климат» впервые использовал Н.С. Мансуров, который изучал производственные коллективы. В научной и массовой печати, кроме этого понятия, встречаются и другие: «морально-психологический климат», «психологический климат», «эмоциональный климат», «психологическая атмосфера» [1, с. 11].

Одним из первых раскрыл содержание социально-психологического климата (СПК) В.М. Шепель. Социально-психологический климат – это

эмоциональная окраска связей членов коллектива, возникающая на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей. Он считал, что климат отношений между людьми в организации состоит из трех составляющих. Первая составляющая – это социальный климат, который определяется осознанием общих целей и задач организации. Вторая составляющая – моральный климат, определяющийся принятыми моральными ценностями организации. Третья составляющая – это психологический климат, т.е. те неофициальные отношения, которые складываются между работниками [2].

В целом, этот феномен принято называть социально-психологическим климатом коллектива организации.

Когда ведут речь о социально-психологическом климате коллектива, подразумевают следующее:

– совокупность социально-психологических характеристик группы;

– преобладающий и устойчивый психологический настрой коллектива;

– характер взаимоотношений в коллективе;

– интегральная характеристика состояния коллектива.

Благоприятный СПК характеризуют оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, взаимная поддержка, теплота и внимание в отношениях, межличностные симпатии, открытость коммуникации, уверенность, бодрость, возможность свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации, совершать ошибки без страха наказания и т.д.

Неблагоприятный СПК характеризуют пессимизм, раздражительность, скука, высокая напряженность и конфликтность отношений в группе, неуверенность, боязнь ошибиться или произвести плохое впечатление, страх наказания, неприятие, непонимание, враждебность, подозрительность, недоверие друг к другу.

Актуальность изучения социально-психологического климата в студенческих коллективах возрастает в связи со сменой ведущих образовательных парадигм, переходом от субъектно-объектной парадигмы к субъектно-субъектной, гуманистической, к педагогике сотрудничества.

Цель статьи: конкретно-социологическое исследование социально-психологического климата в студенческих коллективах и его влияния на процесс адаптации студентов в современных образовательных реалиях.

Указанную цель предполагалось достичь через решение следующих задач:

– изучить особенность взаимосвязи социально-психологического климата и процесса адаптации в студенческих коллективах;

– составить программу конкретно-социологического исследования социально-психологического климата в студенческих коллективах и его влияния на процесс адаптации студентов;

– провести конкретно-социологическое исследование и представить в статье его результаты и интерпретацию.

Целевая группа: студенты Донбасской аграрной академии (г. Макеевка, Донецкая область).

Методы и материалы исследования. Беседы со студентами и преподавателями (качественное социологическое исследование). Анкетирование методом «face to face». Программа конкретно-социологического исследования и инструментарий (интервью и анкета) были разработаны авторами.

Метод анализа данных. Программа SPSS. Погрешность – 5 %.

Характеристика выборки. Анкетирование проводилось по типу мониторинга, в три этапа.

Первый этап - январь – февраль 2018 года. Было опрошено 243 студента ***Донбасской аграрной академии (ДОНАГРА)*** первого курса очной и заочной форм обучения, направлений подготовки: садоводство, агрономия, зоотехния, ветеринария (в 2017-2018 учебном году, в описании результатов этот этап будет кратко назван: 17-18).

Второй этап: январь – февраль 2019 года. Было опрошено 202 студента ***(ДОНАГРА*** первого курса очной и заочной форм обучения, направлений подготовки: агрономия, зоотехния, ветеринария, ветеринарно-санитарная экспертиза (в 2018-2019 учебном году, в описании результатов этот этап будет кратко назван: 18-19).

Третий этап: январь – февраль 2020 года. Было опрошено 187 студентов ***(ДОНАГРА*** первого курса очной и заочной форм обучения, направлений подготовки: агрономия, зоотехния, ветеринария, ветеринарно-санитарная экспертиза (в 2019-2020 учебном году, в описании результатов этот этап будет кратко назван: 19-20).

Изложение основного материала исследования. Социально-психологический климат в студенческих коллективах и процесс адаптации студентов к интенсивному интеллектуальному труду постоянно находятся в состоянии взаимоотношения прямой зависимости и взаимодействия. Чем лучше социально-психологический климат в студенческом коллективе, тем быстрей и глубже проходит процесс адаптации. И наоборот, эффективная адаптация всех членов группы к новым реалиям и новому виду деятельности является одним из факторов создания благоприятного социально-психологического коллектива в группе.

В изучении уровня адаптации мы использовали как объективные показатели (успехи студентов в учебе, овладение навыками и методами самостоятельной работы, вовлеченность в студенческую жизнь: студенческие праздники и другие культурные мероприятия), так и методику качественных социологических исследований: беседы со студентами, кураторами групп, работниками деканатов. В результате, мы пришли к выводу, что подавляющее большинство первокурсников к середине первого учебного года (зимняя сессия, каникулы и начало второго семестра) хорошо адаптируются к студенческой жизни. В мониторинге адаптационных процессов за три учебных года нами была выявлена тенденция снижения уровня успеваемости студентов.

В исследовании социально-психологического климата в студенческих коллективах мы также использовали количественную и качественную методологию социологического анализа. В частности, в статье представим статистический анализ оценок студентами социально-психологического климата

в учебном заведении в целом (в Академии) и в студенческой группе.

Основные статистические результаты исследований представлены в таблицах под номерами 1, 2, 3, 4.

Таблица 1

Оценка студентами морально-психологического климата в Академии: сравнительный анализ за три учебных года

№ п/п	Оценка	2017-2018 уч.год. Все респонденты	2018-2019 уч.год. Все респонденты	2019-2020 уч.год. Все респонденты
1	Отлично	51,9%	23,8%	31,8%
2	Хорощо	43,6%	52,4%	40,9%
3	Удовлетворитель-но	4,5%	23,8%	27,3%
4	Плохо	0,0%	0,0%	0,0%

Таким образом, конкретно-социологическое исследование показало, что от 70% до 90% студентов оценивают социально-психологический климат в Академии на хорошо и отлично. На наш взгляд, это связано с тем, что в Академии с самого начала культивируется педагогика сотрудничества и реализация индивидуального подхода в учебно-воспитательном процессе. В то же время прослеживается тенденция ухудшения оценки. Так, коэффициент СПК в 2017-2018 учебном году был 9,5 (по десятибалльной шкале), в 2018-2019 учебном году – 7,6; в 2019-2020 учебном году – 7,3. Мы объясняем эту тенденцию тем, что 2017-2018 учебный год для Академии был особенным тем, что это был первый набор на аграрные специальности. И у преподавателей, и у студентов был «пионерский», новаторский задор, стремление начать новое дело как можно лучше.

Оценка же студентами социально-психологического климата в академической группе не так однозначна и зависит от многих индивидуальных факторов, в частности, от формального и неформального лидерства. Оценки студентами морально-психологического климата в академической группе представлена в таблице 2.

Таблица 2

Оценка студентами морально-психологического климата в академической группе: сравнительный анализ за три учебных года

№ п/п	Оценка	2017-2018 уч. год. Все респонденты	2018-2019 уч. год. Все респонденты	2019-2020 уч. год. Все респонденты
1	Отлично	55,6%	33,3%	45,5%
2	Хорощо	37,6%	57,2%	38,6%
3	Удовлетворительно	6,8%	9,5%	13,6%
4	Плохо	0,0%	0,0%	2,3%

Исследование показало, что в большинстве студенческих коллективов за первые полгода учебы складывается благоприятный социально-психологический климат и студенты успешно адаптируются к новой деятельности. В таблице 2 видно, что коэффициент СПК в студенческой группе в 2017-2018 учебном году был 9,3 (по десятибалльной шкале), в 2018-2019 учебном году – 9,1; в 2019-2020 учебном году – 8,2.

Исследование не выявило значимых статистических зависимостей оценок морально-психологического климата в студенческих коллективах от социально-демографических характеристик респондентов. Однако мы обратили особое внимание на небольшую группу респондентов, которые впервые за три учебных года оценили морально-психологический климат оценкой – «плохо». Выяснилось, что это девушки, приехавшие учиться из сельской местности. Соответствующие статистические закономерности представлены в таблицах 3 и 4. Причем, эти же респонденты оценивают СПК в Академии как хороший. Отсюда делаем вывод, что преподавателям и кураторам особое внимание в процессе адаптации первокурсников необходимо обращать на студентов, которым необходимо адаптироваться не только к новым формам деятельности, но и к новой городской среде.

Таблица 3

Зависимость оценки СПК в студенческой группе от пола респондентов

№ п/п	Кол-во времени в часах	Все респонденты	Юноши	Девушки
1	Отлично	45,5%	38,9%	42,3%
2	Хорошо	38,6%	55,6%	30,8%
3	Удовлетворительно	13,6%	5,5%	23,1%
4	Плохо	2,3%	0,0%	3,8%

Таблица 4

Зависимость оценки СПК в студенческой группе от места проживания респондентов

№ п/п	Кол-во времени в часах	Все респонденты	Город	Сельская местность
1	Отлично	45,5%	47,6%	28,5%
2	Хорошо	38,6%	38,1%	42,9%
3	Удовлетворительно	13,6%	14,3%	14,3%
4	Плохо	2,3%	0,0%	14,3%

Анализ социологического мониторинга оценки студентами морально-психологического климата в студенческих коллективах позволил сделать следующие **выводы:**

1. Исследование выявило благоприятный морально-психологический климат как в вузе в целом, так и в отдельных академических группах студентов.
2. Подавляющее большинство студентов к середине первого курса адаптированы к новой интеллектуальной деятельности и оценивают свое жизнеощущение как хорошее.
3. Несколько хуже других адаптируются девушки из сельской местности и они, соответственно оценивают социально-психологический климат в студенческой группе хуже других.

Задачей дальнейшего исследования является проведение мониторинга социально-психологического климата в студенческих коллективах, качественных социологических исследований и выработки методических рекомендаций по управлению процессов адаптации студентов.

Список использованной литературы:

1. Мансуров Н.С. Морально-психологический климат и его изучение / Н.С. Мансуров // Пути совершенствования морально-психологического климата в трудовых коллективах. Материалы семинара. – М.: ИСИ АН СССР, 1992. – С. 11.
2. Шепель В.М. Управленческая психология / В.М. Шепель. – М.: Экономика, 1984. – 246 с.

УДК 316.472.4

САМОРАСКРЫТИЕ РОССИЙСКИХ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ «ВКОНТАКТЕ»: РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Леденев Дмитрий Евгеньевич,
Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики

E-mail: dled04@yandex.ru

Сапон Ирина Валерьевна,
Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики

E-mail: irina.sapon@bk.ru

Аннотация. *В работе рассматривается влияние региона проживания человека на уровень его самораскрытия в профиле. Проведённый в феврале 2020 года контент-анализ 7266 личных страниц российских пользователей «ВКонтакте» показал, что наибольшее количество данных размещают жители Крымского и Северо-Кавказского федеральных округов. Авторы высказывают предположение, что высокий уровень самораскрытия в Крымском ФО обуславливается туристической природой региона, а в Кавказском – культурными традициями и установками.*

Ключевые слова: *самораскрытие, факторы самораскрытия, субъекты РФ, социальные сети, профиль, персональные данные, «ВКонтакте».*

Abstract. *This paper examines the influence of the user's residence region on the self-disclosure level in the social network site (SNS) profile. A content analysis of 7266 personal pages of Russian VKontakte users conducted in February 2020 showed that the largest amount of personal data is disclosed by residents of the Crimean and North Caucasus Federal districts. The authors suggest that the high level of self-disclosure in the Crimean Federal district is caused by the developed tourism sector, while in the Caucasus Federal district - by cultural traditions and attitudes.*

Key words: *self-disclosure, self-disclosure factors, regions of Russia Federation, social network sites, profile, personal data, VKontakte.*

Введение

Сложно представить жизнь современного человека без социальных сетей. С помощью них удобно поддерживать связь с друзьями и близкими, заводить новые знакомства. Они стали одним из основных источников информации, а также содержат большое количество самого разнообразного контента: от музыки и фильмов до подкастов и обучающих курсов.

Пользователь в данном пространстве является не только потребителем, но и сам может размещать какую-либо информацию. Поэтому у многих появилась привычка рассказывать о событиях своей жизни и периодически публиковать личные фото, видео и истории (stories).

Уже в процессе регистрации в социальной сети пользователь может раскрыть о себе какую-либо информацию. Например, указав в профиле сведения о городе проживания, образовании и семейном положении, а также заполнив информацию о своих интересах, мировоззрении, религиозных или политических взглядах. Таким образом, личная страница представляет собой некое «досье», которое может содержать достаточно много персональных данных пользователя.

Не секрет, что информация, которая попадает в публичное пространство социальной сети может собираться различными коммерческими компаниями или злоумышленниками [1]. Это нередко вызывает определенное беспокойство у пользователей, и они начинают стремиться к анонимности в онлайн-среде, чтобы предотвратить использование их личной информации третьими лицами [2].

Однако далеко не все пользователи осознают негативные последствия от публикации личных данных [3], либо же не считают их серьёзным основанием для отказа от самораскрытия. К тому же достаточно сильное влияние на решение о раскрытии могут оказывать различные факторы, например, культура региона, в котором проживает пользователь [4]. К примеру, в исследовании 2016 года, в котором изучалось поведение пользователей Facebook из разных стран, были найдены некоторые культурные различия в онлайн-самораскрытии. Например, было показано, что немцы в целом более закрыты в профиле социальной сети: они раскрывают меньше данных и чаще применяют настройки приватности. Их полная противоположность в этом – американские и китайские пользователи, которые проявляют чрезмерную открытость на своей личной странице [5].

Учитывая, что Россия является многонациональным государством, ценность приватности в различных её субъектах может несколько отличаться. В данной работе мы проверим, различается ли объем самораскрытия в профиле в зависимости от федерального округа.

Материалы и методы

В феврале 2020 года нами был проведён контент-анализ личных страниц самой популярной в России социальной сети «ВКонтакте». Случайным образом были отобраны 100000 профилей, из числа которых были исключены неактивные страницы пользователей – тех, кто не заходил в социальную сеть в течение месяца, предшествующего сбору данных.

Окончательный массив данных включил 7266 личных страниц «ВКонтакте». Женщин в выборке было несколько больше, чем мужчин (3942 и 3322 соответственно), 2 человека не указали свой пол. Средний возраст пользователей среди тех, кто указал данную информацию в профиле (3227 человек), составил 32,65 лет (SD=12,9).

В выборку вошли представители всех 9 федеральных округов Российской Федерации. Наибольшее количество пользователей проживали в Центральном (28,8%) и Приволжском (19,3%) округах (табл. 1).

Таблица 1

Описание выборки

Федеральный округ	Кол-во человек	Процент от выборки
Центральный	2092	28,8%
Приволжский	1404	19,3%
Северо-Западный	1211	16,7%
Сибирский	802	11%
Уральский	674	9,3%
Южный	602	8,3%
Дальневосточный	227	3,1%
Северо-Кавказский	148	2%
Крымский	106	1,5%

Самораскрытие измерялось нами на основе 25 типов информации в профиле. Условно их можно разделить на 4 категории:

Основная информация (возраст, аватар, статус, ссылки на другие соцсети, семейное положение, номер телефона).

Жизненная позиция (политические предпочтения, мировоззрение, отношение к курению, отношение к алкоголю, источники вдохновения, главное в жизни и в людях).

Интересы (деятельность, интересы, информация о себе, а также любимые музыка, фильмы, книги, игры и цитаты).

Медиаактивность (фото с пользователем, списки аудиозаписей, групп и подарков).

Индекс самораскрытия рассчитывался как отношение количества заполненных полей в профиле к максимальному возможному (25) и мог принимать значение от 0 до 1.

Результаты

Мы сравнили индекс самораскрытия пользователей, проживающих в различных федеральных округах (рис. 1).



Рис. 1 Индекс самораскрытия в профиле в зависимости от федерального округа

Наибольший объём раскрываемой информации был обнаружен у жителей Крымского (0,199) и Северо-Кавказского (0,186) федеральных округов, наименьший – у пользователей из Приволжского (0,163) и Северо-Западного (0,157).

Однако при проведении статистического анализа с применением критерия хи-квадрат Пирсона гипотеза о том, что регион проживания оказывает значимое влияние на уровень самораскрытия, не нашла подтверждения ($\chi 2=0,72$; $df=8$; $p=0,99$). Тем не менее при более детальном рассмотрении и попарном сравнении с помощью t-критерия Стьюдента мы выделили ряд различий (табл. 2).

Таблица 2

Значимые различия в индексе самораскрытия (по результатам t-теста)

Федеральный округ		**t-test**
Крымский (0,199)	Северо-Западный (0,157)	*0,017**
Крымский (0,199)	Приволжский (0,163)	*0,039**
Северо-Кавказский (0,186)	Северо-Западный (0,157)	*0,025**
Южный (0,172)	Северо-Западный (0,157)	*0,048**
Центральный (0,170)	Северо-Западный (0,157)	*0,019**

**статистически значимая разница (p<0,05)*

Так, уровень самораскрытия в профиле в Северо-Западном федеральном округе значительно меньше ($p<0,05$), чем в Крымском, Северо-Кавказском, Южном и Центральном округах. Удивительно, но по данным Brand Analytics [6] в Северо-Западном ФО отмечается наибольшее количество (40,91%) активных пользователей (тех, кто разместил хотя бы 1 запись на стене за последний месяц). Возможно, жители данного субъекта РФ предпочитают делиться информацией с помощью записей на стене, а не заполняя какие-либо поля в профиле.

Далее мы решили выяснить, чем обуславливается найденная нами разница (табл.2). Рассмотрим подробнее, какую информацию свойственно раскрывать жителям Крымского, Северо-Кавказского, Южного, Центрального, Приволжского и Северо-Западного округов. Типы информации, в частоте раскрытия которых наблюдалась наибольшая разница, представлены на гистограмме ниже (рис. 2).

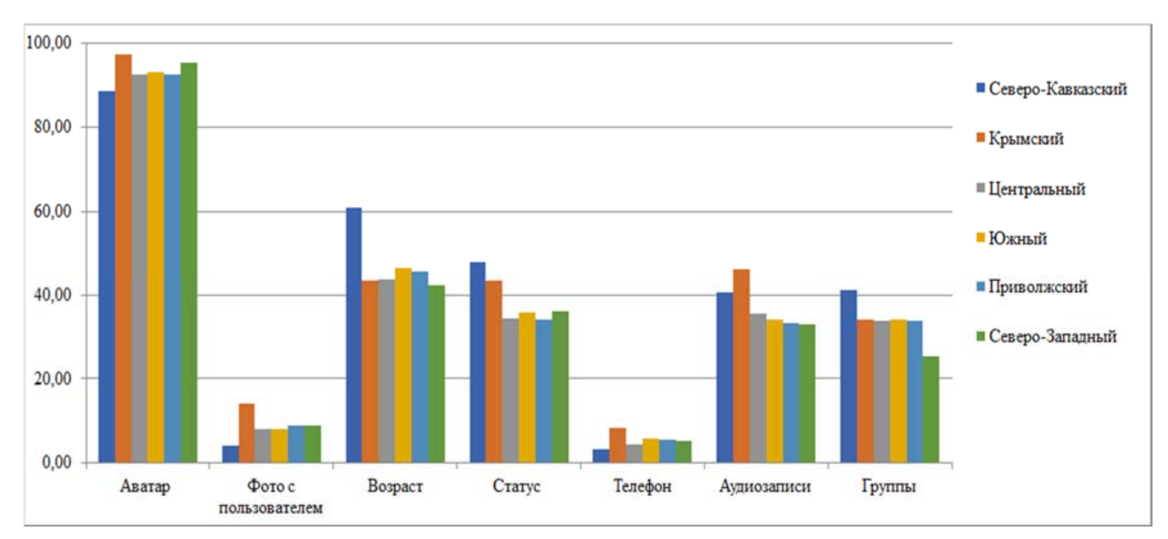


Рис. 2 Частота раскрытия различных типов информации в профиле «ВКонтакте» в зависимости от федерального округа (%)

Можно заметить, что представители Северо-Кавказского ФО чаще других раскрывают в профиле свой возраст, указывают статус, а также предоставляют доступ к списку групп и аудиозаписей. Возможно, раскрытие этих типов информации у жителей данного региона обусловлено наличием каких-либо культурных убеждений или установок. Например, указание возраста может в большей степени оцениваться как один из необходимых атрибутов при онлайн-коммуникации, а открытый список групп – как способ заявить о принадлежности к какому-либо кругу людей или сфере интересов.

В Крымском Федеральном округе пользователи чаще устанавливают фото в качестве аватара, а также раскрывают фотографии, на которых они были отмечены другими. Несколько чаще наблюдается указание статуса и номера телефона. Возможно, это обуславливается высоким развитием туристического направления в регионе: пользователи могут размещать в своём статусе информацию о предоставляемых услугах и способах связи с ними, а фотографии являются их «визитной карточкой». Они помогают составить первичное представление о человеке, а также сформировать определенный уровень доверия уже до начала общения. Наличие большого числа живописных мест в регионе наряду с благоприятным климатом также может подталкивать пользователей к размещению фотографий на личной странице.

Выводы

Таким образом, наше исследование позволило получить определённое представление об особенностях самораскрытия жителей различных субъектов РФ. Так, нами было установлено, что наибольшее количество личных данных в профиле социальной сети «ВКонтакте» раскрывают жители Крымского и Северо -Кавказского федеральных округов, наименьшее – Приволжского и Северо-Западного.

Рассматривая более подробно, какие типы информации свойственно раскрывать пользователям из различных регионов, мы выдвинули несколько предположений о причинах найденной нами разницы. По нашему мнению,

высокий уровень самораскрытия, который наблюдался в Северо-Кавказском ФО, может обуславливаться наличием определённых культурных традиций и установок.

Жители же Крымского ФО округа чаще предпочитают указывать статус и номер телефона в профиле, а также использовать социальную сеть для публикации каких-либо фотографии. Мы считаем, что это может быть объяснено туристической природой региона – социальные сети нередко используются для продвижения каких-либо товаров или услуг [7; 8].

В дальнейших исследованиях необходимо изучить причины, по которым жители различных субъектов РФ раскрывают информацию в профиле социальной сети. Это поможет сформировать представление о том, какое влияние на самораскрытие оказывает фактор культуры, и позволит понять характерные особенности, присущие пользователям из разных регионов России.

Благодарность

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Новосибирской области в рамках научного проекта № 19-411-543002 «Исследование самораскрытия в профиле на примере социальной сети "ВКонтакте"».

Список использованной литературы:

1. Acquisti A., Brandimarte L., Loewenstein G. Privacy and human behavior in the age of information // Science. – 2015. – Vol. 347. – No. 6221. – pp. 509-514.
2. Xie L. Who Moved My data? Information Privacy Concerns In the Big Data Era // 4th International Symposium on Social Science (ISSS 2018). – 2018. – Vol. 89. – pp. 306-310.
3. Park H. Why Do People Disclose Themselves in Social Networking Services? A Study of Factors Affecting on Self-Disclosure on Facebook // Thesis. Seoul. – 2015. – P. 75.
4. Petronio, S. Boundaries of Privacy: Dialectics of Disclosure // NY. – State University of New York Press, Albany. – 2002. – pp. 1-268.
5. Trepte S., Masur P. K. Cultural differences in social media use, privacy, and self-disclosure //Research Report on a multicultural survey study. – 2016. – pp. 1-88.
6. Brand Analytics. Статистика социальных сетей. Январь, 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://br-analytics.ru/statistics/am (дата обращения: 10.05.2020)
7. Marwick A.E., Boyd D. I tweet honestly, I tweet passionately: Twitter users, context collapse, and the imagined audience // New media & society. – 2011. – Vol. 13. – No. 1. – pp. 114-133.
8. Quinn K., Papacharissi Z. The place where our social networks reside: Social media and sociality // Media and social life. Routledge. – 2014. – pp. 189-208.

ПСИХОЛОГИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА

Международный научный журнал

Выпуск № 5 / 2020

Подписано в печать 15.05.2020

Рабочая группа по выпуску журнала

Ответственный редактор: Морозова И.С.
Редактор: Гараничева О.Е.
Верстка: Мищенко П.А.

Издано при поддержке
ГОУ ВПО «Донбасская
аграрная академия»

ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия»
приглашает к сотрудничеству студентов, магистрантов,
аспирантов, докторантов, а также других лиц,
занимающихся научными исследованиями,
опубликовать рукописи в электронном журнале
«Психология человека и общества».

Контакты:

E-mail: donagra@yandex.ua
Сайт: http://donagra.ru

